
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi Pada *Coffee
Shop Kopi Studio24 Kota Malang*)**

Oleh :

Nurhajidah Yasmin Ghaisani *)

Nurhidayati)**

Budi Wahono*)**

Email : geayasmin21@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment and leadership style on turnover intention in Coffee Shop Kopi Studio24. This research was conducted in Malang City which included 48 employees and several managers as respondents. This study uses a type of survey research that all employees can be sampled. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using t test and f test and processed using SPSS 16.0 to analyze several hypotheses. The results of this study indicate that Organizational Commitment has no effect on turnover Intention. Leadership style has a significant effect on turnover intention.

Keywords: *Organizational Commitment, leadership style and Turnover Intention*

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, salah satu elemen yang dianggap penting adalah sumber daya manusia. Dimana seluruh aktifitas didalamnya dioperasikan oleh sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang sering ditemui disebuah perusahaan maupun unit bisnis lainnya yaitu permasalahan dalam bidang sumber daya manusia. Dimana ada kinerja organisasi yang telah baik dapat dirusak oleh berbagai perilaku anggota yang dapat menurunkan nama baik organisasi. Intensi keluar (*turnover intention*) merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Permasalahan tersebut sering dipicu oleh keadaan internal sebuah perusahaan itu sendiri, diantaranya yaitu kurang diperhatikannya komitmen dan gaya kepemimpinan pada beberapa perusahaan, permasalahan tentang komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan yang buruk, sehingga akan menimbulkan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut (*turnover*).

Komitmen organisasi merupakan salah satu unsur terpenting yang harus dimiliki individu dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Disebutkan bahwa “komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang memilih untuk tetap berada dalam organisasi dalam upaya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sebuah organisasi” Alwi (2001). Karena dengan adanya komitmen tersebut rasa keterikatan kepada organisasi yang menaungi individu tersebut akan menciptakan loyalitas, dan menekan keinginan individu untuk keluar dari organisasi yang menaunginya saat ini.

Disebutkan oleh Nawawi (2003:155) “ gaya kepemimpinan merupakan cara ataupun perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bagaimana seorang anggota bersikap dan berperilaku dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”. Sehingga pentingnya gaya kepemimpinan yang baik mampu memunculkan iklim kerja yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasi anggota organisasi tersebut, sehingga dapat menurunkan niat anggota untuk meninggalkan organisasinya.

Jadi erat kaitannya antara variabel komitmen organisasi dan variabel gaya kepemimpinan dengan *turnover intention*. Karena variabel terdahulu telah menggunakan variabel tersebut yaitu Asj’ari (2016), jadi menelitian ini direfleksikan dari penelitian terdahulu yangmana peneliti ingin melakukan penelitian ini pada studi kasus yang lain. Sehingga peneliti tertarik

Untuk mengangkat judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Coffee Shop Kopi Studio24”**.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, Oleh sebab ini dapat diambil rumusan masalah dalam sebuah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop Kopi Studio24* ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop Kopi Studio24* ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop Kopi Studio24* ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop Kopi Studio24*

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop* Kopi Studio24
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop* Kopi Studio24

Kerangka Teoritis & Pengembangan Hipotesis

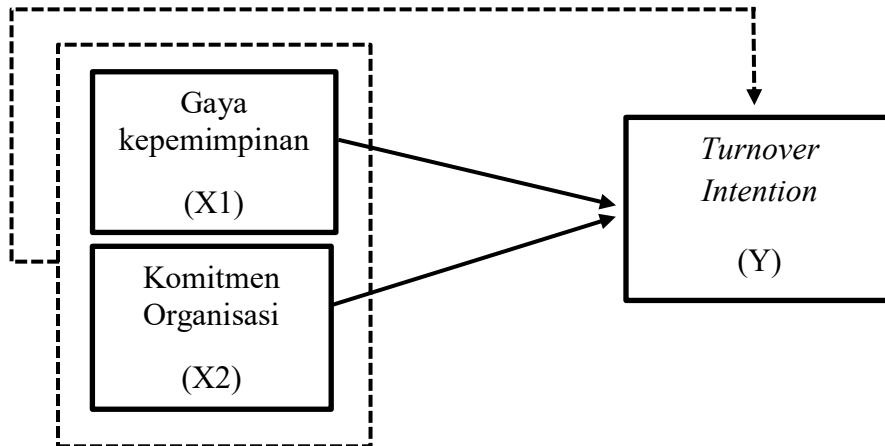
Turnover intention menurut Harninda (1999:27) yakni “pada dasarnya memiliki pengertian yang sama dengan keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya”. Perspektif Allen dan Meyer (1994) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kelekatan emosi yang merasa memiliki keterlibatan dengan sebuah organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2010:49) adalah norma perilaku dan sikap yang dipergunakan oleh individu saat mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya dalam sebuah organisasi.

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh terhadap *turnover intention*. H₁ Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan hasil penelitian tersebut di dukung oleh hasil penelitian dari Asj’ari (2016) yang mengatakan bahwa “apabila terjadi perubahan pada komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan akan menyebabkan perubahan pula terhadap *turnover intention* karyawan”.

Penelitian Budiyono (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan. H₂ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Saklit (2017) penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* : Kepuasan Sebagai Mediator” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. H₃ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel *turnover intention*.

Dari hasil pemaparan teori dan menurut penelitian terdahulu, maka dapat di uraikan menjadi sebuah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Adapun dugaan sementara dari kajian teori, tinjauan empiris, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap turnover intention karyawan
- H2 : bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap turnover intention karyawan
- H3 : bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention karyawan

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bantuan Program SPSS 16.0, Kedua analisis diatas bertujuan Gunakan pendekatan statistik untuk memperkirakan besarnya perubahan dalam satu atau lebih peristiwa. Penelitian ini juga menggunakan kuesioner sebagai media untuk mendapatkan sumber data primer. Dengan kata lain, survei diberikan langsung kepada responden, yang dapat memilih salah satu jawaban yang disajikan. Metode analisis data yang digunakan untuk menyajikan data tersebut yakni menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan sebuah persamaan untuk melihat seberapa pengaruh di antara variabel bebas kepada variabel terikat. Hasil dari persamaan regresi linier berganda dapat di rumuskan sebagai tersebut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *turnover intention* karyawan = intersep/konstanta

b_1 = koefisien regresi X_1

b_2 = koefisien regresi X_2

X_1 = komitmen organisasi

X_2 = gaya kepemimpinan

e = error

Pengujian analisis regresi berganda diperlukan syarat-syarat analisis. Syarat-syarat analisis tersebut dilakukan sebelum pengujian hipotesis, yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Angka Korelasi	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,308	0,2845	V A L I D
X1.2	0,602	0,2845	
X1.3	0,355	0,2845	
X1.4	0,703	0,2845	
X2.1	0,543	0,2845	
X2.2	0,367	0,2845	
X2.3	0,678	0,2845	
X2.4	0,497	0,2845	
Y1.1	0,531	0,2845	
Y1.2	0,586	0,2845	
Y1.3	0,667	0,2845	

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan seluruh pernyataan item mempunyai nilai $r \text{ Hitung} > 0,2845$ maka hasil uji validitas diatas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,642	RELIABEL
Gaya Kepemimpinan	0,655	
<i>Turnover Intention</i>	0,684	

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai hasil yang reliabel. Dapat dikatakan reliabel dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha > 0,06.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29760523
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.688
Asymp. Sig. (2-tailed)		.730

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa hasil Asymp. Sig $0,730 > 0,05$ yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal

Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.296	2.171		5.663	.000
X1	-.150	.094	-.220	-1.586	.120
X2	-.235	.111	-.294	-2.117	.040

Sumber: data primer diolah 2020

Dari hasil analisis diatas dapat diuraikan melalui rumus berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 12,296 - 0,150X_1 - 0,235X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai koefisien regresi (b_1) variabel komitmen organisasi menghasilkan bahwa jika ada peningkatan komitmen organisasi, maka *turnover intention* akan menurun.
- Nilai koefisien regresi (b_2) variabel gaya kepemimpinan di artikan bahwa jika gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin baik (meningkat) maka *turnover intention* akan menurun.

Uji Multikolinieritas

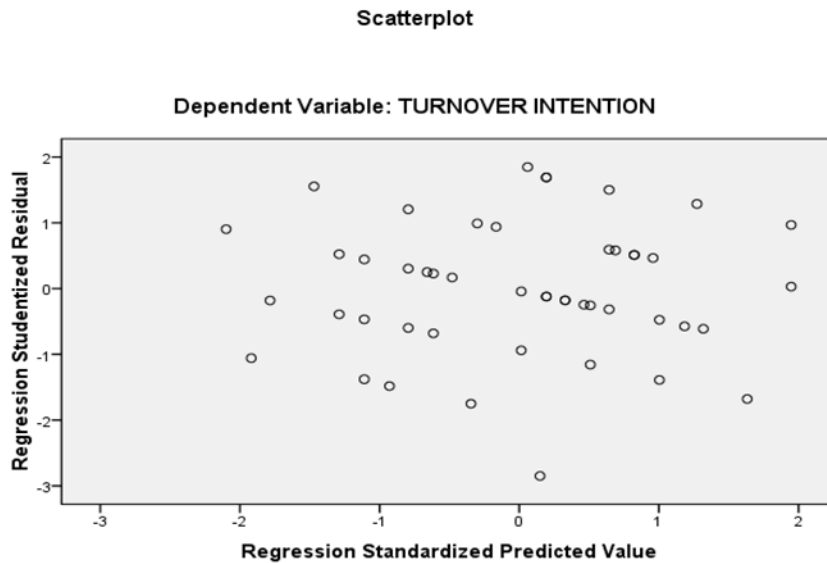
Coefficients

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.296	2.171		5.663	.000		
X1	-.150	.094	-.220	-1.586	.120	.972	1.029
X2	-.235	.111	-.294	-2.117	.040	.972	1.029

a. Dependent Variable:
Y1

Apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 maka model regresi tersebut terbebas dari problem multikolinieritas. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 yang berarti tidak terjadi korelasi/problem multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Dari Gambar 4.11 Titik-titik residual menyebar diatas dan di bawah angka 0 serta tidak terdapat pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.647	2	5.323	4.183	.022 ^a
Residual	57.270	45	1.273		
Total	67.917	47			

Dapat diketahui bahwa nilai f sebesar 4.183 dengan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.296	2.171		5.663	.000
TOTALX1	-.150	.094	-.220	-1.586	.120
TOTALX2	-.235	.111	-.294	-2.117	.040

Sumber : Data Primer diolah 2020

Terkait dengan penilaian uji t pada tabel dapat diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (X1)

Variabel komitmen organisasi (X1) maka nilai statistik uji t atau t_{hitung} sebesar -0,150 dan nilai signifikansi t $0,120 > 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Variabel gaya kepemimpinan (X2) hasil nilai uji t atau t_{hitung} sebesar -0,235 dan nilai signifikansi t $0,040 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.119	1.128

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari hasil penelitian di atas seluruh nilai *Adjusted R square* yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi secara bersamaan sebesar 11,9% terhadap variabel *turnover intention* karyawan. Sedangkan sisanya 88,1% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Implikasi Hasil penelitian

- Dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan yang dimana kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di *Coffee Shop Kopi Studio24*
- Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop Kopi Studio24*.
- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop Kopi Studio24*.

Keterbatasan

- Faktor-faktor yang ada dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel yaitu variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
- Penelitian ini dilakukan di *Coffee Shop Kopi Studio24*, oleh karena itu hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan oleh *Coffee Shop Kopi Studio24*.
- Instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya mengacu pada apa yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang adakalanya jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak *Coffe Shop* Kopi Studio24 disarankan untuk memberikan *punishment* kepada karyawan jika mengundurkan diri sebelum waktu yang ditentukan, agar karyawan yang bekerja di *Coffee Shop* Kopi Studio24 tetap loyal.
2. Bagi pihak *Coffee Shop* Kopi Studio24 disarankan agar memberikan wadah khusus bagi karyawan untuk menyalurkan setiap aspirasinya bagi perusahaan dan memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja di *Coffee Shop* Kopi Studio24.
3. Berdasarkan hasil dari jawaban responden, Pihak *middle management* dan *top management* *Coffee Shop* Kopi Studio24 disarankan lebih memperhatikan dan berusaha membangun hubungan yang baik terhadap karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan menyenangkan, sehingga dapat mengurangi niat untuk keluar dari *Coffee Shop* Kopi Studio24.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan variabel pada penelitian ini, baik dengan cara menambah atau pun mengurangi variabel lalu diubah dengan variabel lain yang lebih mempengaruhi *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop* Kopi Studio24.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J & Meyer, J.P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 63 Page1-10. The British Psychological Society
- Allen, N.J., and Meyer J.P. 1990. *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization*. Journal Of Accupational Psychology. Vol. 63, pp. 1-18.
- Allen, N.J.dan J.P. Meyer. 1991. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. Journal of Occupational Psychology. 63 (1): 1-18.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.

- Asj'ari, Fachrudiy. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions karyawan*. Aneka Jasa Grahadika Di Gresik.
- Nawawi, 2003, *Manajemen Personal*. Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE.
- Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. .1996. *The Determinants And Outcomes Associated With Job Insecurity In A Professional Accounting Environment. Behavioral Research In Accounting*. Vol. 8. Pp.147-165.
- Ramdani dan Rusyandi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention karyawan Pada Bank Bjb Cabang Subang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal STIE EKUITAS, BANDUNG.
- Saklit. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja sebagai Mediator*. Jurnal Manajemen Universitas Pancasila.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Bussiness. Third Edition*. Southern Illionis University.
- Sidharta, Novita., dan Margaretha, Meily. 2011. *Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi*. Jurnal Manajemen. 10(2), h: 129-142.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tjiptono, 2006, *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Diana Angelica. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Toly, A.A.(2001). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan 3 (2), 102-125.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP.Semarang.

Nurhajidah Yasmin Ghaisani *) Adalah Alumni FEB Unisma
Nurhidayati)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Budi Wahono*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma